

ARBOCATALOGUS NEDERLANDSE ORKESTEN

December 2021

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1. INLEIDING	4
1.1 Aanpak op sectorniveau.....	4
1.2 Aanpak op orkestniveau	5
1.3 Geldigheidsduur van de arbocatalogus.....	5
HOOFDSTUK 2. ALGEMEEN BELEID	6
2.1 Overleg met de OR.....	6
2.2 Arbodienst of maatwerk arbodienstverlening.....	6
2.3. De bedrijfshulpverlener	7
2.4 Preventiemedewerker	8
2.5 Vertrouwenspersoon.....	8
2.6 Fysio en Preventieve therapeuten	9
HOOFDSTUK 3. BEPALEN VAN RISICO'S	10
3.1 Aanstellingsonderzoek - de nulmeting gezondheidstoestand musici	10
3.2 Preventief Medisch Onderzoek /PAGO.....	10
3.3 Functioneringsgesprekken	11
3.4 Werkoverleg.....	11
3.5 Verzuimstatistiek	11
3.6 Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)	11
3.7 Productie RI&E	11
3.8 Plan van aanpak	12
3.9 Evaluatie van de RI&E	12
HOOFDSTUK 4. GELUID	13
4.1 Risicobeoordeling.....	13
4.2. Plan van aanpak	14
Bronmaatregelen	14
Collectieve maatregelen.....	14
Individuele maatregelen.....	15
Persoonlijke beschermingsmiddelen.....	16
Technische ontwikkelingen	16
Voorlichting:	16
Controle op uitvoering	16
Gezondheidstoezicht.....	16
HOOFDSTUK 5. FYSIEKE BELASTING	18
5.1 risicobeoordeling.....	18
5.2 Plan van aanpak – musici	19
bronmaatregelen	19
collectieve maatregelen	19

individuele maatregelen.....	20
persoonlijke beschermingsmiddelen/preventie.....	20
voorlichting	20
5.3 Plan van aanpak – podiumassistenten.....	21
bronmaatregelen;	21
collectieve maatregelen;	21
individuele maatregelen;.....	21
persoonlijke beschermingsmiddelen;	21
voorlichting	21
5.4 Plan van aanpak - kantoormedewerkers	22
bronmaatregelen;	22
collectieve maatregelen;	22
individuele maatregelen;.....	22
persoonlijke beschermingsmiddelen;	22
voorlichting	22
HOOFDSTUK 6. FYSISCHE BELASTING.....	23
6.1 Temperatuur	23
6.2 Luchtvochtigheid.....	23
6.3 Tocht.....	24
6.4 Luchtverversing.....	24
6.5 Licht	25
HOOFDSTUK 7. PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING.....	27
7.1 Risicobeoordeling.....	27
7.2 Discriminatie.....	27
7.3 Agressie en intimidatie.....	27
7.4 Seksuele intimidatie	27
7.5 Pesten	28
7.6 Plan van aanpak	28
7.7 Werkdruk.....	28
7.8 Overspannenheid en burn-out	29
7.9 Plan van aanpak	30
HOOFDSTUK 8 SPECIFIEKE DOELGROEPEN.....	31
8.1 Risicobeoordeling.....	31
8.2 Plan van aanpak	31
8.3 Plan van aanpak tijdens de lactatie	31
8.4 Voorlichting.....	32
Belangrijke websites en artikelen	33

HOOFDSTUK 1. INLEIDING

Uit de Arbobalans 2018 blijkt dat de fysieke belasting (kracht zetten, herhaalde bewegingen) en de omgevingsbelasting (lawaai, gevaar en gevaarlijke stoffen) de afgelopen tien jaar nagenoeg gelijk blijft.

Dat geldt niet voor de psychosociale arbeidsbelasting. Er is een duidelijke toename van hoge taakeisen, zoals snel moeten werken of heel veel werk moeten doen, van 35% in 2007 naar 40% in 2017. Tegelijkertijd ervaren meer werknemers een lage autonomie (resp. 38% en 45% in 2007 en 2017). "Dit is zorgelijk, omdat deze combinatie samenhangt met werkdruk en het risico op werkstress verhoogt, wat terug te zien is in de stijging van burn-outklachten onder werknemers, van 11% in 2007 naar 16% in 2017," aldus TNO-onderzoeker Wendela Hooftman.

Het belang van psychosociale arbeidsbelasting is terug te zien in het verzuim. Het ziekteverzuimpercentage schommelt de afgelopen 10 jaar tussen de 3,8% en 4,2% en ligt op 4,0% in 2017. Ongeveer een kwart van het totaal aantal verzuimdagen houdt verband met psychische klachten, overspannenheid of burn-out.

Na een inventarisatie bij alle orkesten zien we vier belangrijkste topics;

- Geluid (Arbobesluit Artikel 6.6-6.11)
- Fysieke belasting Arbobesluit Artikel 1.1 en artikel 5.1-5.5)
- Fysische belasting en
- Psychosociale Arbeidsbelasting (Arbowet artikel 3.2 en Arbobesluit artikel 2.15)

Tijd om de arbocatalogus uit 2008 te evalueren en aan te vullen met mogelijke nieuwe risico's voor de werknemers van de Nederlandse orkesten.

Deze arbocatalogus is getoetst en in 2020 goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en zal door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als leidraad bij de handhaving gebruikt worden.

Naast het opstellen van deze arbocatalogus zullen sociale partners activiteiten ondernemen om de beschikbaarheid en bekendheid daarvan bij de werkgevers en werknemers van de bij de Vereniging van Nederlandse Orkesten aangesloten orkesten bevorderen en de implementatie te stimuleren.

1.1 Aanpak op sectorniveau

Voorts zullen sociale partners zich op sectorniveau inzetten voor:

- doorlopende deskundigheidsbevordering van directies, lijnmanagement, HR-functionarissen en ondernemingsraden;
- het op eenduidige wijze inventariseren van sectorale ziekteverzuimcijfers en het analyseren ervan;
- sectorale omscholingsfaciliteiten ten behoeve van interne en externe re-integratie;
- decentraal overleg met de gezamenlijke concertgebouwen over de aan de accommodaties te stellen Arbo-eisen;
- het bevorderen van de aandacht voor muziekfysiologie en blessurepreventie op conservatoria en muziekscholen;
- doorlopende aandacht voor gehoorbelasting van musici.

1.2 Aanpak op orkestniveau

De risico's en de maatregelen opgenomen in deze arbocatalogus dienen aan de orde te komen in de (productie-)Risico Inventarisatie & Evaluatie en het plan van aanpak van de betrokken orkesten. In overleg met de Ondernemingsraad zullen prioriteiten moeten worden bepaald in de te ontwikkelen activiteiten. Alles ineens is geen haalbare kaart. Het zal stap voor stap moeten plaatsvinden. Het gezamenlijke streven is erop gericht om door middel van een optimale bescherming tegen deze risico's ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. De problematiek is complex. Er zijn vele maatregelen nodig om een optimaal resultaat te bereiken.

Over de risicobeoordeling en de voorgenomen maatregelen vindt overleg met de OR plaats. Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden en een goede arbocatalogus moet een goede ondersteuning zijn voor het voorkomen en/of beperken van de risico's.

Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie na ziekte.

De Inspectie SZW inspecteert regelmatig of werkgevers én werknemers zich aan de Arbo regels houden. Hun prioriteit ligt daarbij op werksituaties die ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Bij overtreding kan de Inspectie SZW een aantal maatregelen opleggen, variërend van een waarschuwing tot een boete of zelfs stillegging van het werk.

1.3 Geldigheidsduur van de arbocatalogus

Gezien de snelheid waarbij technieken veranderen heeft de Inspectie SZW besloten dat de arbocatalogus na 5 jaar geëvalueerd moet worden en herzien moet worden op basis van nieuwe evaluatie van risico's binnen de branche.

HOOFDSTUK 2. ALGEMEEN BELEID

De werkgever is verplicht om beleid op te stellen voor de arbeidsomstandigheden (Arbozorgbeleid). De werkgever moet in kaart brengen welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er in het bedrijf zijn. Dat doet hij met een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Ook geeft hij in een plan van aanpak aan welke maatregelen nodig zijn om deze risico's tegen te gaan. Het arbozorgbeleid wordt door meerdere (kern)deskundigen en interne functies in een organisatie gedragen, waarbij preventie de aandacht moet hebben.

Verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers

Werkgevers en werknemers hebben daarbij elk hun verantwoordelijkheid. De werkgever is verantwoordelijk voor:

- het algemeen beleid gericht op optimale arbeidsomstandigheden;
- het verstrekken van voorlichting aan de musici, podiumassistenten en kantoorpersoneel;
- het treffen van specifieke maatregelen om risico's weg te nemen of te beperken.

De musici, podiumassistenten en kantoorpersoneel zijn verantwoordelijk voor:

- het naleven van de maatregelen van de werkgever;
- het bij het orkestwerk, nevenwerkzaamheden en andere activiteiten zoveel mogelijk rekening te houden met hun individuele belastbaarheid;
- het tijdig adequate actie ondernemen bij dreigende blessures en aandoeningen.

Samenwerkende werkgevers

Veelal zijn er bij een productie meerdere belangen die spelen. Het is dan noodzakelijk om vooraf goede afspraken te maken en in een overleg te bepalen waarom iets wel of niet kan en wat de risico's zijn. Bespreek goed wie er eigenaar is en wie de verantwoordelijkheid heeft. Zoek in gezamenlijkheid naar betere arbeidsomstandigheden voor medewerkers.

2.1 Overleg met de OR

De werkgever dient in samenwerking met de werknemers invulling te geven aan de onderwerpen welke vallen onder het instemmingsrecht van de OR (Arbowet art.12). Het gaat hierbij om;

- de risico-inventarisatie en het plan van aanpak;
- regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;
- de organisatie en de taken van de preventiemedewerker(s);
- keuze arbodienst of maatwerkregeling;
- overleg hebben met de bedrijfsarts en/of andere dienstverleners;
- contact hebben met inspectie tijdens een bezoek zonder de aanwezigheid van anderen;
- vergezellen van de inspectie tijdens een bezoek zonder de aanwezigheid van anderen.

2.2 Arbodienst of maatwerk arbodienstverlening

De werkgever moet de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming regelen (Arbowet artikel 14, tweede lid, g, h, i en j, en derde lid. en 14a). Kerndeskundigen zijn; de bedrijfsarts (ingeschreven in het BIG register), de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist en de arbeids- en organisatiedeskundige. Dit alles met instemming van de OR.

Taken van deze deskundige zijn;

- Ziekteverzuimbegeleiding (Wet Verbetering Poortwachter)
- Toetsen van en adviseren over de RI&E door deskundige
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) (Artikel 18)
- Aanstellingskeuring; Leidraad aanstellingskeuringen
https://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2005/leidraad_aanstellingskeuringen

In een basiscontract zijn de werkprocessen afgesproken en verplicht zijn;

- Overleg met OR en preventiemedewerker;
- Iedere deskundige moet de werkplek kunnen bezoeken;
- De werknemer moet de mogelijkheid hebben om een second opinion aan te vragen aan een andere bedrijfsarts als hij twijfelt aan een gegeven advies;
- Klachtenprocedure waarin staat hoe en waar de werknemer eventuele klachten kan indienen over de dienstverlening door de bedrijfsarts;
- Een bedrijfsarts moet tijd kunnen besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten;
- Een bedrijfsarts moet het medische dossier bijhouden;
- Advisering aan de werkgever door de bedrijfsarts over het voorkomen van gezondheidsklachten.
- Het melden van beroepsziekten conform de richtlijnen (www.beroepsziekte.nl).

De werkgever kan er altijd voor kiezen in het contract meer taken op te nemen waarbij hij zich laat bijstaan door kerndeskundigen. In dat geval sluiten de werkgever en de arbodienst een basispluscontract.

De bedrijfsarts moet zich houden aan verschillende privacyregels volgens de Leidraad Bedrijfsarts en privacy van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde. <https://nvab-online.nl/bedrijfsarts-en-privacy>

De bedrijfsarts mag;

- geen medische gegevens of informatie over privé zaken delen met de werkgever;
- de werkgever adviseren over eventuele werkaanpassingen;
- de werkgever informeren over de verwachte verzuimduur;
- de werkgever informeren over de mate van arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer op verzoek inzage geven in eigen medisch dossier;
- informatie over de gezondheid van de werknemer opvragen bij de huisarts of specialist met toestemming van de werknemer.

2.3. De bedrijfshulpverlener

Op grond van artikel 15 van de Arboret is de werkgever verplicht één of meer werknemers aan te wijzen als bedrijfshulpverlener; er moeten voldoende hulpverleners daadwerkelijk aanwezig zijn in het bedrijf/op de werkplek. Zij moeten opgeleid zijn voor hun taken en regelmatig bijgeschoold worden.

Een bhv'er is opgeleid om in geval van nood de werknemers en klanten in veiligheid te brengen. Taken:

- eerste hulp verlenen bij ongevallen;
- inperken en bestrijden van brand;
- in noodsituaties alarm slaan en het begeleiden van de evacuatie van de werknemers en bezoekers;
- contacthouden met externe hulpverleningsorganisaties (brandweer en politie) bij grote calamiteiten.

In de afspraken met de externe podia en/of externe repetitie-accommodaties en in voorkomend geval met ballet- en operagezelschappen moet geregeld zijn:

- een ontruimingsplan;
- een ontruimingsoefening bij podia waar regelmatig gewerkt wordt;
- vaststellen van verdeling rol bhv'ers van de accommodatie en eigen bhv'ers
- het contact met externe hulpverleningsorganisaties.

2.4 Preventiemedewerker

De preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken (artikel 13 van de Arbowet, lid 7):

1. Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbo-omstandigheden te realiseren via de RI&E en het plan van aanpak.
2. Het adviseren en nauw samenwerken met de kerndeskundigen/bedrijfsarts zoals vastgelegd in het basiscontract.
3. Met deskundigen en de OR overleggen over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid en het (mede) uitvoeren van deze maatregelen.

De preventiemedewerker vervult een brugfunctie tussen de werkgever en werknemers en let er op dat er aandacht wordt besteed aan de – in de RI&E beschreven – risico's.

Naast de drie wettelijke taken kan de preventiemedewerker – in overleg met de werkgever – zijn takenpakket ook uitbreiden. Denk hierbij aan het:

- Bijhouden en registreren van bedrijfsongevallen;
- Vervullen van de rol van vertrouwenspersoon binnen het bedrijf;
- Organiseren van de samenwerking met de bedrijfshulpverlening; of het
- Geven van voorlichting over preventie aan collega's door het regelen van bijeenkomsten en/of via andere communicatievormen.

De functie van preventiemedewerker zou kunnen worden ingevuld door iemand die direct op de werkvloer aanwezig is; bij voorbeeld: een (potentieel) deskundige musicus of een orkestinspecteur.

2.5 Vertrouwenspersoon

Bedrijven zijn volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten hiervoor een beleid opstellen en ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn.

De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- Het verzorgen van eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben.
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
- Informeren over de klachtenprocedures.
- Het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of leiding van een onderneming.
- Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator.
- Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag.
- Het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is een geheimhoudingsplicht. Bedrijven kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, kiezen voor een interne en/of externe vertrouwenspersoon. Het is niet verstandig om een bedrijfsmaatschappelijk werker of personeelsfunctionaris, naast de reguliere taak, aan te stellen als vertrouwenspersoon. Dit kan conflicten in de reguliere taken tot gevolg hebben.

2.6 Fysio en Preventieve therapeuten

Vroegtijdige signalering van zich aankondigende blessures en aandoeningen door de medewerker zelf is onmisbaar. Derhalve moet de werkgever ervoor zorgen, dat de medewerker in die fase makkelijk toegang heeft tot deskundig advies en zo nodig preventieve therapieën.

Een groot aantal ziektekostenverzekeraars hebben tegemoetkomingen voor preventieve therapieën.

HOOFDSTUK 3. BEPALEN VAN RISICO'S

Om vast te stellen welke risico's er in het orkest/kantoor zijn kunnen verschillende instrumenten gebruikt worden om informatie in te winnen;

- Aanstellingsonderzoek (individuele risico's)
 - o Nulmeting voor gehoorschade
 - o Fysieke belasting
- Preventief Medisch Onderzoek /PAGO
 - o Medische onderwerpen (individuele risico's en collectieve risico's)
 - o Tevredenheidsonderzoek (Psycho Sociale Arbeidsbelasting gerelateerd)
- Functioneringsgesprekken
- Werkoverleg
- Ongevallenregister
- Literatuur

3.1 Aanstellingsonderzoek - de nulmeting gezondheidstoestand musici

Aangezien het van belang is periodiek de gezondheidstoestand van vaste musici gedurende hun loopbaan te onderzoeken, ligt het voor de hand binnen een jaar na indiensttreding bij hen een nulmeting te doen plaats vinden gericht op de bijzonder eisen van medische geschiktheid, die aan de orde zijn, met inachtneming van de geldende privacyregel m.b.t. een medisch dossier. De nulmeting is het referentiepunt voor de bedrijfsarts waartegen hij de ontwikkeling van de gezondheidstoestand van een medewerker kan afzetten, op basis waarvan hij de werkgever, de musicus of kantoormedewerker kan adviseren.

3.2 Preventief Medisch Onderzoek /PAGO

De werkgever moet de medewerkers periodiek gelegenheid bieden een algemene en instrument-specifieke Pago (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek; zie bijlage I: Arboret artikel 18) te ondergaan. Tegenwoordig ook wel het Preventief Medische Onderzoek genoemd waarin niet alleen gezondheid maar ook tevredenheid onderzocht kan worden. De collectieve rapportage aan de werkgever kan bijdragen aan het inzicht in de structurele gezondheidstoestand en –ontwikkeling van de hele populatie.

Een voorbeeld van een voor alle medewerkers relevant aspect is het gezichtsvermogen. Werkdruk en stress kunnen, al dan niet in combinatie met andere factoren, ten grondslag liggen aan klachten als hoge bloeddruk, oververmoeidheid, slaapstoornissen, RSI en depressiviteit.

Specifiek bij blazers kunnen bijvoorbeeld door controle van de longfunctie en het cardiovasculaire systeem (bloeddruk en ECG) vroegtijdig aandoeningen opgespoord worden. De feedback aan de individuele medewerker kan hem attenderen op problemen en aansporen actie te ondernemen.

Tevredenheidsenquêtes kunnen een aanvullend middel zijn om periodiek inzicht te krijgen in de door de medewerker ervaren knelpunten. Het gaan afnemen van dergelijke enquêtes is geen vrijblijvende zaak; het roept verwachtingen op. Goede feedback over de uitkomsten en wat op grond daarvan gedaan gaat worden, is essentieel.

De werkgever moet met de OR overleg plegen over de frequentie waarmee een dergelijke Pago wordt aangeboden aan de medewerkers en over de collectieve uitkomsten daarvan.

3.3 Functioneringsgesprekken

Het bevorderen van een open bedrijfscultuur en het houden van functioneringsgesprekken, waarin wederzijds opvattingen en wensen uitgewisseld worden tussen de individuele medewerker en de “leidinggevende” over zijn functioneren en de werksituatie, kunnen bijdragen aan het inzicht in en de bespreekbaarheid van de problemen van de medewerker met de werkdruk. Complicatie is dat niet altijd duidelijk is wie in deze als “leidinggevende” moet/kan fungeren; voorwaarde is dat deze taak in overleg met de werknemers/OR een duidelijke plaats in de organisatie krijgt en betrokkenen over voldoende vaardigheden, informatie en deskundigheid beschikken om daar uitvoering aan te geven.

3.4 Werkoverleg

Door middel van geregeld werkoverleg (per groep) kan de communicatie verbeterd worden tussen (groepen) medewerkers en het management over knelpunten in de werksituatie en wat daaraan gedaan kan worden. Ook hier geldt dat in overleg met de werknemers/OR bepaald moet worden wat een zinvolle structuur van dit overleg is.

3.5 Verzuimstatistiek

Het bijhouden van een verzuimstatistiek, die tenminste inzicht geeft in het verzuimpercentage en vooral de omvang van het langdurig verzuim. Verzuimcijfers zijn wellicht slechts het topje van de ijsberg (veel medewerkers werken door ondanks klachten), maar biedt toch enig basaal inzicht. De werkgever moet de OR periodiek informeren over de verzuimcijfers en met de OR overleggen over het mede naar aanleiding daarvan te voeren beleid.

3.6 Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)

Een RI&E dient te bestaan uit:

- Inventarisatie van de aanwezige gevaren en van de al genomen risicobeperkende maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn
- Specifieke aandacht voor ‘bijzondere categorieën van werknemers’ (bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zwangere werkneemsters, werknemers die borstvoeding geven of kolven, jeugdigen en ouderen).
- De evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden.
- De prioritering van de risico's.
- De vaststelling welke maatregelen genomen zullen worden komen in het Plan van aanpak.

Alle erkende RI&E-instrumenten staan op de site van Steunpunt RI&E (www.rie.nl).

Over de aanpak en de uitkomsten van de RI&E vindt overleg met de OR plaats.

3.7 Productie RI&E

Van belang is op te merken dat er op een aantal terreinen sprake is van afhankelijkheid van de accommodaties, waar gerepeteerd en opgetreden wordt, alsmede van de ballet- en operagezelschappen die door de orkesten begeleid worden. De samenwerking tussen de betrokken werkgevers moet bevorderd worden. De orkesten zullen daarbij naar voren moeten brengen welke voorzieningen ten behoeve van de veiligheid en gezondheid van de musici noodzakelijk zijn en erop toe moeten zien dat deze in de loop der tijd gerealiseerd worden. (zie bijlage I Arbowet art. 19)

De risico's zijn deels constant aanwezig; deels zullen zij variëren afhankelijk van repertoire, locatie e.d. De orkesten moeten dus de genoemde risico's in kaart brengen in relatie tot een betreffende productie (PRI&E):

- het soort uitvoering (symfonisch concert, opera-, ballet-, koorbegeleiding)
- het uit te voeren repertoire (meer en minder luide stukken)
- de locaties waar het orkest actief is (zoals de verschillende concertpodia en orkestbakken, de repetitieruimte)

3.8 Plan van aanpak

In het Plan van Aanpak (Arbowet artikel 5) is beschreven;

- welke maatregelen genomen zullen worden om de geïnventariseerde risico's weg te nemen of te beperken
- de prioriteitsstelling daarvan
- op welke wijze
- met welke middelen,
- binnen welke termijn en
- wie is eigenaar
- wie is verantwoordelijk

Het plan van aanpak (en de wijzigingen daarvan) moet besproken worden met de OR. De verplichting om jaarlijks schriftelijk over de uitvoering te rapporteren is weliswaar vervallen, maar dat neemt niet weg, dat het belangrijk is om periodiek met de OR de voortgang te bespreken en ten behoeve daarvan de nodige informatie te verstrekken.

3.9 Evaluatie van de RI&E

Bij de evaluatie van de RI&E moet gekeken worden of maatregelen;

- voor de situatie nog relevant zijn;
- reeds ingevoerd zijn en voornamelijk goed functioneren
- in de komende periode verbeterd of ingevoerd zullen worden (hiervoor zijn nieuwe signalen belangrijk)
- op termijn mogelijk ingevoerd moeten worden

HOOFDSTUK 4. GELUID

In 2018 was er een conferentie in het Muziekcentrum van de Omroep waarbij vele orkesten vertegenwoordigd werden door hun managers, maar ook musici, dirigenten en componisten waren aanwezig. Conclusie is dat de bewustwording bij musici nog altijd niet groot is als het gaat om het ontstaan van blijvende gehoorschade door hun werk.

Niet alleen in het orkest, maar ook bij repeteren thuis en de overige geluiden welke de dagdosis bepalen.

Technisch is er nog niet de “perfecte” gehoorbeschermer gevonden en daardoor spelen veel musici niet met de bescherming die noodzakelijk is aangezien zij niet optimaal kunnen spelen. Een tegenstrijdigheid die niet direct op te lossen is.

In februari 2003 heeft de EU de richtlijn inzake de risico's van geluid vastgesteld (de richtlijn spreekt over “lawaaï”; in dit verband is eleganter daarvoor de term “geluid” te gebruiken). In 2008 heeft de muzieksector in overleg met sociale partners een gedragscode opgesteld met praktische richtlijnen om de werknemers en werkgevers in die sector te helpen met het naleven van de verplichtingen van de richtlijn c.q. het in het verlengde daarvan bepaalde in het Arbobesluit art. 6.6 – 6.11).

4.1 Risicobeoordeling

De kans op gehoorschade hangt af van zowel de geluidsterkte als de blootstellingsduur. De geluidsterkte vermenigvuldigd met de blootstellingsduur is de geluidsdosis. Bij terugdringen van een te grote geluidsdosis spelen dus zowel de geluidsterkte als de blootstellingsduur een rol. Halvering van de dosis kan dus zowel gerealiseerd worden door halvering van de blootstellingsduur als door halvering van de geluidsterkte (d.w.z. een afname met 3 dB!). De aanpak van de geluidbelasting begint bij de risicobeoordeling, d.w.z. het vaststellen van de geluidsdosis, waaraan de (onderscheiden groepen) musici uit hoofde van hun orkestwerkzaamheden bloot gesteld worden. De werkgever moet derhalve de geluidsdosis beoordelen en zo nodig meten (zie bijlage II; Arbobesluit artikel 6.7). Metingen kunnen achterwege blijven wanneer uit andere bron voldoende nauwkeurige gegevens beschikbaar zijn over de te beoordelen geluidsdosis.

Bij de risicobeoordeling gaat het om het vaststellen of grens- en actiewaarden overschreden worden en om het bepalen van de effectiviteit van de genomen beschermingsmaatregelen.

Daarbij moet rekening gehouden worden met de criteria van de EU-richtlijn:

- onderste actiewaarde: een gemiddelde dagdosis van 80 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 112 Pa;
- bovenste actiewaarde: een gemiddelde dagdosis van 85 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 140 Pa;
- grenswaarde: een gemiddelde dagdosis van 87 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 200 Pa.

Bij overschrijding van de onderste actiewaarde 80 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken waaronder het ter beschikking stellen van individuele gehoorbeschermers.

Bij overschrijding van de bovenste actiewaarde 85 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken en is het gebruik van gehoorbeschermers verplicht. De werkgever zal medewerkers moeten informeren als dit aan de orde is en verplichten om de gehoorbescherming te dragen.

De grenswaarde 87 dB(A) mag niet worden overschreden. Bij de toepassing van de grenswaarde wordt wel en bij de actiewaarden geen rekening gehouden met het effect van gehoorbeschermers.

Uit onderzoek is bekend, dat de gemiddelde dagdosis op jaarbasis van bijna alle instrumentgroepen in meer of mindere mate boven 80 dB(A) ligt.

Overigens draagt ook het thuis instuderen van partijen bij aan de dosis. Het forte bespelen van vrijwel alle instrumenten in een gestoffeerde woonkamer leidt al tot een geluidsterkte van (ruim) boven 80 dB(A)!

Het volume waaraan de musici in het orkest blootgesteld worden, varieert afhankelijk van het programma en de akoestiek van de locatie. Ook verschilt de geluidsbelasting per instrument en plaats binnen het orkest: vooral koper- en houtblazers, slagwerkers en de achterste lessenaars van de strijkers staan bloot aan een hoge belasting. Zie onderzoek Remy Wenmaekers.

4.2. Plan van aanpak

Bronmaatregelen

- luidheid van spelen komt vaak doordat blazers hard spelen en daardoor de luidheid op het podium toeneemt. Oorzaak is vaak de akoestiek in een ruimte. Het is dus belangrijk om te kijken naar de interactie tussen podium en zaal en de inrichting van het podium. De bron kun je dus beïnvloeden door akoestische aanpassingen te doen. Er ontstaat vaak een mooiere orkestklank en een betere balans en klachten over luidheid nemen vaak af. Lees meer hierover in het artikel van Cees Mulder – Akoesticus.
- andere maatregelen kunnen een reductie realiseren, echter is er met het Onderzoek van Remy Wenmaekers (TU Eindhoven) aangetoond dat dit marginaal zal zijn.
<https://stageacoustics.files.wordpress.com/2017/04/stage-acoustics-and-sound-exposure-remy-wenmaekers-phd-thesis-tue.pdf>
- bewustwording van een ieder (musicus, dirigent, componist) in relatie tot zachter spelen is de beste oplossing.

Collectieve maatregelen

- meten is weten
meten van geluidsbelasting geeft inzicht in de mate van overschrijding, maar kan ook bevestigen of bepaalde aanpassingen wel/niet werken. De metingen moeten uitgevoerd worden door terzake deskundigen en aan de kwaliteitseisen voldoen van de Nederlandse norm NEN-EN-ISO 9612 (**NEN 3418** is vervallen).. De resultaten van beoordelingen/schattingen en metingen moeten in passende vorm geregistreerd en bewaard worden, zodat latere raadpleging mogelijk is.
- individuele ruimte
de mogelijkheden voor een uit een oogpunt van geluidsbelasting gunstige orkest-opstelling. Hierbij zijn een vloeroppervlak, een plafondhoogte, afstand tussen strijkers en blazers en een hoogteverschil tussen blazers en strijkers en niveauverschillen tussen blazers en strijkers. Echter is de benodigde ruimte op podia daar meestal niet voor aanwezig.
- akoestiek podia
geluidsabsorberende bekleding van de wanden van het podium;
- akoestiek orkestbakken
het vloeroppervlak, de overkapping (heel of half open; de hoogte) en het materiaal van de wanden (hard reflecterend of absorberend) van de orkestbak maken zeker verschil uit voor de geluidsterkte waar de musici aan blootgesteld worden.

- hoogteverschillen podium
een hoogteverschil van ca 40 cm is eigenlijk erg ongunstig: daardoor bevinden de trechters van de blazers en het slagwerk zich direct achter de oren van de overige musici. Bij een groter hoogteverschil (ca 1,5 m) wordt dit voorkómen en gaat het geluid over de hoofden heen.
- onderlinge afstanden orkestopstelling
de afstand tot de geluidsbron (de andere instrumenten) heeft veel invloed op de geluidsterkte, waar musici worden blootgesteld. De geluidsintensiteit neemt af met het kwadraat van de afstand tot de geluidsbron. Daarom zijn de omstandigheden het meest ongunstig wanneer het orkest dicht op elkaar gepakt in de orkestbak zit.
- planning/programmering.
 - de mogelijkheid moet bezien worden om harde stukken/programma's gespreid over het seizoen te programmeren.
 - voldoende rustpauzes
- zachter repeteren
de directie kan dirigenten bij contractbesprekingen wijzen op de wettelijke verantwoordelijkheden van de orkestwerkgever en met hen afspraken maken over het beperken van de geluidsdosis tijdens de repetities. Ook kunnen productieleders dit nogmaals onder de aandacht brengen voorafgaand aan een productie. De dirigent kan hier gehoor aan geven door bijvoorbeeld niet steeds op volle geluidsterkte te repeteren en/of niet te lang achtereen harde passages door te nemen. Mocht de geluidsbelasting toch toenemen dan is het mogelijk om de concertmeester de bevoegdheid te geven om namens orkestleden te communiceren met de dirigent. Mocht dit nog niet werken dan is het management de spreekbuis.
- roulatie van de tutti-strijkers
een vaste bezetting van de achterste lessenaars van de strijkers is ongunstig voor de geluidsbelasting van de betreffende musici. Uit een oogpunt van gehoorbescherming is beter de tutti-strijkers geregeld van lessenaar te laten wisselen. Door een dergelijke roulatie is de blootstelling gelijkmatiger verdeeld.
- geluidsabsorberende schermen
deze schermen dempen het geluid van naburige instrumenten met 3 dB en in de hoge frequenties zelfs met 18 dB. Over veel geluidschermen zijn de meningen verdeeld, omdat ze geluid reflecteren naar de voortbrenger van het geluid.

Individuele maatregelen

- zorg thuis ook voor een ruimte waarin de akoestiek en demping voldoende is.
- wees je bewust van de dagdosis en draag gehoorbescherming ook in pauzes, na repeteren en bij het thuis spelen.
- ook het dragen van de gehoorbescherming gedurende pauzes, thuis repeteren en rest van de dag is noodzakelijk.
- het forte bespelen van vrijwel alle instrumenten in een gestoffeerde woonkamer leidt al tot een geluidsterkte van (ruim) boven 80 dB(A)!
- de ideale oordop is nog niet uitgevonden. Het spelen met oordoppen is in elk geval ook een kwestie van gewenning.

Persoonlijke beschermingsmiddelen.

- bij overschrijding van de onderste actiewaarde 80 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken waaronder het ter beschikking stellen van individuele gehoorbeschermers.
- bij overschrijding van de bovenste actiewaarde 85 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken en is het gebruik van gehoorbeschermers verplicht. De werkgever doet zijn uiterste best om het dragen van gehoorbeschermers te verzekeren.
- de grenswaarde 87 dB(A) mag niet worden overschreden. Bij de toepassing van de grenswaarde wordt wel en bij de actiewaarden geen rekening gehouden met het effect van gehoorbeschermers.
- gehoorbescherming moet een effectieve (voldoende demping), passende, naar behoren aangemeten individuele gehoorbeschermer zijn (otoplastieken).

Technische ontwikkelingen

- sinds een aantal jaren zijn zogeheten “otoplastieken” verkrijgbaar: deze worden aangemeten naar de individuele vorm van de gehoorgang en kunnen worden ingesteld op het gewenste dempingseffect (Beter Horen en Noizezz).
- tegenwoordig worden ook elektroakoestische gehoorbeschermers aangeboden, waarmee een effectieve demping in combinatie met een getrouwe geluidswaargave wordt bereikt (Etymotic en te verkrijgen via Thomann).
- er is vanuit de orkesten interesse om verder te kijken naar een mogelijk te ontwikkelen geluidscherm van “microsorber”.

Voorlichting:

- het belang van goede voorlichting is groot, omdat mensen geneigd zijn de sterkte van geluid te onderschatten. Adequate voorlichting en instructie over de aard van de risico's, de RI&E, de getroffen maatregelen (zie bijlage I: Arboret, artikel 8). In het Arboretluit artikel 6.11 (zie bijlage II) is nader aangegeven wat de voorlichting moet inhouden.

Controle op uitvoering

- duidelijk moet zijn hoe de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden verdeeld zijn;
- is er in de uitvoering van de regeling iets in strijd met het beleid van het orkest, afspraken niet worden nagekomen of oordoppen niet worden gebruikt, zal de werkgever de verantwoordelijke betrokkenen daarop moeten aanspreken en zo mogelijk terstond maatregelen (laten) treffen.

Gezondheidstoezicht

- Gelet op de blootstellingen moeten de musici:
 - bij wijze van nulmeting, een audiometrisch onderzoek ondergaan bij indiensttreding;
 - periodiek in de gelegenheid gesteld worden een preventief audiometrisch onderzoek te ondergaan om vroegtijdig permanente gehoorschade (in verhouding tot de gemiddeld optredende ouderdomsdoofheid) te signaleren (Arboretluit artikel 6.10);
 - tenminste eens per vier jaar de medewerkers een periodieke audiometrisch onderzoek aanbieden. (Arboret 18). Dit kan eventueel gekoppeld worden aan de Preventief Medisch Onderzoek. Naast de veel gebruikte zogenaamde “tonale audiometrie” is er een nieuw systeem waarbij de “Oto Akoestische Emissies (O.A.E.)” worden getest; voordeel van deze methode is de voorspellende waarde: functie-uitval van de trilhaarcellen wordt met O.A.E. al geconstateerd op een moment dat er op het tonaal audiogram nog niets te zien is;

- de werknemer is verantwoordelijk om binnen zijn mogelijkheden naar aanleiding van de uitkomsten van onderzoek de nodige actie te ondernemen.
- toegang hebben tot het spreekuur van de bedrijfsarts voor een consult naar aanleiding van signalen van een dreigende blessure of aandoening. Geregeld moet worden dat op passende wijze door de bedrijfsarts naar de werkgever teruggekoppeld wordt, opdat deze de nodige maatregelen kan treffen (Arbobesluit artikel 6.10a).
- Bij geconstateerde gehoorschade door het werk evalueert de werkgever de risicobeoordeling en de genomen maatregelen en zorgt voor hernieuwd onderzoek van de gezondheidstoestand van de op soortgelijke wijze blootgestelde werknemers.

HOOFDSTUK 5. FYSIEKE BELASTING

Als we kijken naar de orkesten dan onderscheiden we drie verschillende typen van fysieke belasting gekoppeld aan;

- Kantoorpersoneel
- Musici (orkest en/of koor)
- Podiumassistenten

Voor mogelijke oplossingen zijn geen wetenschappelijke normen beschikbaar. Dit moet in het overleg tussen de werkgever en OR/artistieke commissie geregeld worden met in achtname van algemeen aanvaarde normen, waaronder de CAO.

5.1 risicobeoordeling

Het is de plicht van de werkgever om op basis van de risico-inventarisatie met betrekking tot de fysieke belasting de nodige preventiemaatregelen te treffen, voorlichting te geven en een open bedrijfscultuur te bevorderen, waarbinnen arbeidsongeschiktheid en blessures bespreekbaar zijn.

Daarbij speelt ook de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker een belangrijke rol, aangezien de belasting niet alleen voortvloeit uit concerten/uitvoeringen en orkestrepetities, maar ook uit het thuis studeren, nevenactiviteiten en werkomgeving.

Om praktische redenen kan de werkgever geen adequaat toezicht houden op de arbeidsomstandigheden en werkwijze bij de musicus thuis of als hij speelt in een ander ensemble. Dat neemt echter geenszins weg, dat de werkgever de musici in elk geval ook moet voorlichten over de aan het thuiswerk verbonden risico's en hen moet instrueren over de daartegen te nemen maatregelen.

De musicus dient thuis ook over een ergonomisch verantwoorde werkplek beschikken. Om zich daarvan te vergewissen kan de werkgever zich daarover door de musicus laten informeren en als alternatief een andere werkplek aanbieden.

Gelet op het brede scala van relevante factoren moet een breed pakket maatregelen ingezet worden om de problematiek van de fysieke belasting aan te pakken.

De fysieke belasting (Arbobesluit art. 5.1 - 5.5) vloeit met name voort uit:

- de ergonomische aspecten van de werkplek voor zowel kantoor als orkest,
- de speeltechniek/houding van de musicus,
- de duur van de belasting (concerten/uitvoeringen, repetities, thuis studeren, nevenactiviteiten).
- duwen en trekken, tillen en dragen voor de podiumassistenten

Het streven moet primair zijn, dat de nodige en mogelijke maatregelen getroffen worden, waardoor de ergonomische factoren, die direct of indirect tot aandoeningen en blessures kunnen leiden, zoveel mogelijk worden weggenomen. Preventie moet voorop staan.

Daartoe dient een orkest de concrete risico's met betrekking tot de fysieke belasting in kaart te brengen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende omstandigheden, waarin door het orkest gewerkt wordt.

Als we kijken naar koorleden dan worden repetities veelal zittend gedaan en wordt bij concerten verwacht dat zij vaak lang staan met bladmuziek. Hierbij zijn de risicofactoren lang staan en tillen aanwezig. Langdurig staan (langer dan 1 uur) geeft klachten aan rug, heupen, knieën en voeten. In de Arboret 5.3 staan geen expliciete voorschriften voor staand werk. Toch is de werkgever verplicht de werkplek in te richten zodat staan en zitten elkaar kunnen afwisselen. Tevens moet het worden opgenomen in de RI&E.

Voor wat betreft de kantoorfuncties komen klachten omtrent de fysieke belasting door beeldschermwerk, verkeerde werkhouding en zittend werk.

De specifieke fysieke belasting van podiumassistenten geeft vaak fysieke klachten door verkeerd duwen en trekken en verkeerd tillen en dragen.

5.2 Plan van aanpak – musici

bronmaatregelen

Een zo planmatig mogelijke wijze van organiseren van werk en goede communicatie daarover met de musici dragen bij aan een verantwoorde manier van produceren. Daarbij is het van belang dat de programmeur, maar ook de artistieke commissies en de OR op een moment dat nog ingegrepen kan worden in de programmering, een check uitvoeren op de zwaarte daarvan en indien nodig voorstellen kunnen doen de planning aan te passen. Ook kunnen voorstellen worden gedaan om de specifieke belasting van individuele of groepen musici gedurende een zwaar programma zoveel als mogelijk te verminderen.

collectieve maatregelen

- werkplek en omgeving
 - aanwezigheid inspeelruimte voor een behoorlijke warming-up. In de literatuur wordt aan warming-up (= rustig inspelen) en cooling-down (static stretching) als methode van blessurepreventie enig positief effect toegeschreven. Door middel van voorlichting en regels inzake tijdige aanwezigheid zou de werkgever dat moeten stimuleren.
 - wenselijk is uit te gaan van tenminste een werkruimte met een vloeroppervlak van 1,3 m² per musicus en als het noodzakelijke loopoppervlak erbij wordt gerekend ca 2 m². Daarnaast is een plafondhoogte van tenminste 4 m gewenst, wat in de orkestbak en de werkplek thuis echter niet haalbaar is.
 - Zorg dat koorleden zittend en staand werken kunnen afwisselen en probeer minder dan 1 uur aangesloten in dezelfde houding te werken.
- planning
 - planning van werkzaamheden: werk/pauzes/rust;
 - zwaarte programma's;
 - vermijden van een te zware werkbelasting (thuis studeren, repetities, uitvoeringen)
 - vermijden van te weinig pauzes
 - vermijden van te korte rustperiodes (hersteltijd)
- stoelen
 - lang achtereen zitten is fysiek belastend. Dat is een kwestie van de manier van zitten, maar zeker ook van op "goede" stoelen zitten, zowel tijdens de repetities als tijdens de concerten/ uitvoeringen.
 - de stoelen moeten afgestemd zijn op de individuele ergonomische eisen van de musicus, opdat de hoek voeten/onderbenen, onderbenen/bovenbenen en bovenbenen/romp ca 90° is. Voorts is van belang, dat de zitting stevig is, aan de voorkant afgerond en van materiaal, dat afvoer van warmte en vocht toelaat en dat de stoelen een rechte of S-vormige, de onderrug ondersteunende rugleuning.

- stoelen waarvan de hoogte, de stand en de diepte van het zitvlak individueel instelbaar zijn, zijn derhalve het beste. Het doel kan in de meeste gevallen ook gerealiseerd worden met de beschikbaarheid van tenminste twee typen stoelen met vaste zithoogtes van 47 resp. 51 cm en wigkussentjes. De werkgever is echter verplicht in individuele gevallen specifieke maatregelen met betrekking tot de zitgelegenheid te treffen op basis van klachten van de musicus en gehoord het advies van de bedrijfsarts.

individuele maatregelen

- een belangrijk aangrijpingspunt voor preventie is de individuele speeltechniek/houding. In de literatuur wordt geconcludeerd dat het beste moment om daar wat aan te doen is gedurende de opleiding van de musicus, dus vóór aanvang van zijn beroepspraktijk.
- gegeven het feit, dat krachtens de CAO voor het verrichten van nevenwerkzaamheden toestemming van de werkgever vereist is, moet het aspect van de belasting door de werkgever meegewogen worden als om een dergelijke toestemming gevraagd wordt.
- de musici deel laten nemen aan activiteiten ter bevordering van hun belastbaarheid en ter voorkóming van overbelasting; te denken valt daarbij aan: fitness; lifestyle (o.a. eetgewoonten); (zit)houding-, beweging-, ademhalingstechniek en speeltechniek (preventieve training); ergonomische aanpassing van hun instrument; inrichting van de thuiswerkplek; studiepatroon;
- de werkgever moet mogelijkheden van scholing/training op het gebied van ergonomie (speelhouding) en omgaan met stress/podiumangst en competitie aanbieden alsmede het gebruik daarvan stimuleren/faciliteren.

persoonlijke beschermingsmiddelen/preventie

- een goede conditie is van belang voor de belastbaarheid. Uit het literatuuronderzoek komt echter geen eenduidig beeld naar voren van het nut van sporten voor blessurepreventie. Niet elke vorm van fitnessstraining is goed voor de van de beroepsmusicus vereiste goede conditie. Fitness kan ook schadelijk zijn.
Op basis van de literatuur zijn in deze geen harde aanbevelingen te doen, anders dan dat op uithoudingsvermogen, ontspanning en souplesse gerichte oefeningen waarschijnlijk beter zijn dan krachttrainingen. Om de algemene conditie op peil te houden is een duursport, zoals fietsen, hardlopen of zwemmen, voor alle musici zinvol.
De werkgever kan dit stimuleren door het aanbieden van het Bedrijfsfitness Plan Nederland. Tevens bieden sommige ziektekostenverzekeraars vergoedingen voor preventieve activiteiten.

voorlichting

- essentieel is, dat musici zich bewust zijn van de risico's van hun beroep en weten wat ze kunnen doen om die te beperken. Daartoe moet de werkgever met betrekking tot de werkzaamheden in het orkest, alsmede het thuis voorbereiden van de partijen en nevenwerkzaamheden zorgen voor voorlichting en instructie aan musici omtrent de algemene en de instrument specifieke risico's. Voorlichting aan en eigen verantwoordelijkheid van de musici moeten leiden tot een verstandig gedragspatroon.
- breng de koorleden op de hoogte van de gevaren van langer dan 1 uur staand werken
- per orkest moet bezien worden, hoe (bijvoorbeeld tijdens een verplicht gestelde orkestvergadering), wanneer, hoe vaak dergelijke voorlichting het best verstrekt kan worden c.q. op welke wijze relevante informatie beschikbaar moet zijn op het moment dat de musicus daar behoefte aan heeft.

- informeer de musicus over het belang om bij zich aankondigende problemen vroegtijdig actie te ondernemen en waar gespecialiseerde behandelaars te vinden zijn die daarbij kunnen adviseren; (para)medici hebben vaak onvoldoende inzicht in de medische problemen van musici.

5.3 Plan van aanpak – podiumassistenten

Voor dit onderwerp verwijzen we mede naar de arbocatalogus van de podiumkunsten. Het duwen en trekken van voorwerpen – ook als deze op wielen staan- vraagt veel en kan door fysieke belasting leiden tot met name schouderklachten. Volgens de Arbowet moeten werkgevers ervoor zorgen dat de fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van hun medewerkers (Arbobesluit 5.2).

Tevens is het tillen en dragen een groot risico voor blijvende rugklachten. Er bestaat de kans op beschadiging van de rugspieren, de bindweefselbanden rond de wervelkolom en de tussenwervelschijven. Werkgevers zijn verplicht om maatregelen te treffen zodat werknemers veilig kunnen tillen en dragen.

Volgens de arbeid hygiënische strategie moet worden nagegaan;

bronmaatregelen;

- maak de te verplaatsen voorwerpen lichter
- zorg dat er middelen zijn om het tillen te voorkomen
- zoek naar technische oplossingen
- laat medewerkers niet meer tillen dan 23kg zonder hulpmiddelen
- goederen meer dan 50 kg mogen niet handmatig gedragen worden.
- verkort de looproute door logistiek iets aan te passen.
- plaats handvatten op objecten en plaats deze op heuphoogte
- voorkom extreme werkhoogte en reikafstanden

collectieve maatregelen;

- geen drempels op de routes

individuele maatregelen;

- duwen en trekken met twee handen
- zorg dat de medewerker in de juiste houding tilt
- wissel werkzaamheden af met minder zwaar werk

persoonlijke beschermingsmiddelen;

- handschoenen met anti-glip
- schoenen met stalen neuzen / veiligheidsschoenen

voorlichting

- belangrijk is de voorlichting en dan met name over hoe medewerkers op een veilige en gezonde manier voorwerpen kunnen duwen/trekken en tillen/dragen.
- biedt de medewerker herhaald een tiltraining aan

*) Bij het stoelenbeleid moet ook aandacht besteed worden aan de arbeidsbelasting van de podiumassistenten.

5.4 Plan van aanpak - kantoormedewerkers

In de RI&E moet specifiek aandacht besteed worden aan beeldschermwerk, want langdurig werken achter een beeldscherm geeft een fysieke belasting die gezondheidsklachten kan genereren aan armen, nek en schouders. Ook oogklachten komen vaak voor. Ook het langdurig lang zitten heeft problemen.

Volgens de arbeid hygiënische strategie moet worden nagegaan;

bronmaatregelen;

- probeer het zittend werken achter een beeldscherm af te wisselen met staan. Een verstelbaar bureau zou een goede oplossing zijn.
- Beeldscherm en toetsenbord mogen niet aan elkaar zitten

collectieve maatregelen;

- beeldschermwerk moet op gezette tijden afgewisseld worden met ander werk of een pauze (Arbobesluit 5.10).

individuele maatregelen;

- werknemers moeten gebruik kunnen maken van hulpmiddelen, zoals een documenthouder en gebruikersvriendelijke software

persoonlijke beschermingsmiddelen;

- werknemers moeten de gelegenheid krijgen om een oogonderzoek te ondergaan voordat zij met beeldschermwerk beginnen of wanneer zij oogklachten ontwikkelen (Arbobesluit 5.11)

voorlichting

- het is mogelijk om een werkplekonderzoek te doen in het bij zijn van de medewerker. Hierdoor komt er een bewustzijn van de risico's.

HOOFDSTUK 6. FYSISCHE BELASTING

Niet alleen de omgevingstemperatuur bepaalt of we het warm hebben, ook de relatieve luchtvochtigheid, de luchtsnelheid, de warmtestraling, de kleding en de fysieke inspanning spelen een rol.

Hoe hoger de relatieve luchtvochtigheid, hoe minder makkelijk ons zweet verdampt, waardoor de koelende werking van het verdampen tekortschiet. Maar ook de mate van inspanning is bepalend.

Doordat al deze factoren een rol spelen is het lastig vooraf vast te stellen onder welke omstandigheden de gezondheid van de werknemer schade kan oplopen, toch is de werkgever conform het Arbobesluit (artikel 6.1-6.4) verplicht hiernaar te kijken.

6.1 Temperatuur

Het Arbobesluit (artikel 6.1) bepaalt dat de temperatuur op de werkplek niet nadelig mag zijn voor de gezondheid van de werknemer. Hoewel er geen specifieke temperaturen genoemd worden, is wel bepaald dat werkgevers er alles aan moeten doen om gezondheidsklachten en -schade te voorkomen.

Voor werk in kantoren en kleine werklokalen bestaan er algemene regels om te bepalen of de temperatuur niet te hoog is voor de werkzaamheden die worden verricht. Het gaat hier om een indicatie en dus niet om wettelijke grenswaarden.

- In de zomer is de ideale temperatuur tussen de 23 en 26°C.
- Bij temperaturen boven de 26°C is er sprake van een extra lichamelijke belasting en behoort men maatregelen te nemen
- Voor licht fysiek kantoorwerk geldt een maximum van 28°C
- Voor intensief lichamenlijk inspannend werk geldt een maximum van 26°C. Mits er een duidelijk voelbare luchtstroom is. Zonder voelbare luchtstroom mag het niet warmer zijn dan 25°C.
- Voor zeer lichamenlijk inspannend werk geldt een maximum van 25°C. Mits er een voelbare luchtstroom is. Anders mag het niet warmer dan 23°C zijn

6.2 Luchtvochtigheid.

Werken in een vochtige omgeving kan leiden tot gezondheidsklachten aan de luchtwegen en huidirritaties veroorzaken. Maar een te lage luchtvochtigheid is ook niet prettig om in te werken.

Een vochtige werkplek is dus niet goed, maar een te droge lucht is ook niet prettig om in te werken. Het lichaam kan dan ongemerkt veel vocht kwijtraken. En vaak zijn het de slijmvliezen in de neus en op de lippen die verstoord worden in hun normale werking. Bij werkzaamheden waarbij de oogbol weinig beweegt of de oogleden weinig knippen, komen vaak oogklachten voor vanwege een gebrek aan vocht.

Over het algemeen wordt een relatieve luchtvochtigheid tussen de 30% en 70% als behaaglijk ervaren. De moeilijkheid bij het regelen van de luchtvochtigheid is dat de hoeveelheid vocht in de lucht altijd relatief is.

6.3 Tocht

Ventilatie betekent dat lucht in beweging is. Als de beweging van lucht binnenshuis te groot wordt, dan spreken we over hinderlijke tocht. Werkgevers moeten zorgen voor de juiste ventilatie en daarbij proberen tocht zoveel mogelijk te beperken. Tocht wordt als hinderlijk ervaren bij een luchtverplaatsing van meer dan 0,15 m/s in de winter en 0,25 m/s in de zomer.

Plan van aanpak

- Zorg ervoor dat de temperatuur tussen twee aansluitende ruimtes niet veel verschilt.
- Laat werkplekken niet tegen ramen aansluiten en zeker niet als er geen isolerend glas is.
- Plaats een extra tochtdeur bij deuren die vaak opengaan (bijvoorbeeld in een winkel).
- Probeer grote deuren die nodig zijn bij transport zo veel mogelijk gesloten te houden.
- Een personendeur in een grote loodsdeur voorkomt dat de grote deur onnodig vaak open staat.
- Als een bureau op de tocht staat, kijk dan of het verplaatst kan worden naar een plek met minder tocht.

6.4 Luchtverversing

De eisen die aan de luchtkwaliteit op de arbeidsplaats worden gesteld staan in het Arbobesluit artikel 6.2

Zonder dat je het ziet kan de lucht op het werk van slechte kwaliteit zijn en daarmee voor veel klachten zorgen. Dit kan ook komen door een laag zuurstofgehalte door het ademen van mensen. Luchtverversing is daarom erg belangrijk.

Lucht op de werkplek wijkt vaak af van buitenlucht. Op de werkplek kunnen de concentraties van stoffen, gassen en dampen door werkprocessen veel hoger liggen, zonder dat dit te zien of te ruiken is. Bovendien zorgen mensen op de werkplek voor een toename van uitgedemde lucht en voor stofdeeltjes in de lucht. Op elke werkplek is het daarom van belang dat de vuile lucht wordt vervangen door verse lucht. Het ventileren met buitenlucht ligt voor de hand.

Plan van aanpak

- Op de arbeidsplaats is voldoende niet-verontreinigde lucht aanwezig.
- Luchtverversingsinstallaties zijn altijd bedrijfsklaar.
- Luchtverversingsinstallaties functioneren zodanig dat werknemers niet aan hinderlijke tocht worden blootgesteld.
- Luchtverversingsinstallaties zijn voorzien van een controlesysteem dat storingen in de installatie signaleert voor zover dat noodzakelijk is voor de gezondheid van de werknemers.
- Installeer een efficiënt ventilatiesysteem.
- Vervang stoffilters in het ventilatiesysteem regelmatig en maak de kanalen schoon.
- Plaats printers, faxen en kopieerapparaten die meer dan 5000 kopieën per maand produceren in een aparte ruimte met voldoende ventilatie. Als er meer dan 50.000 afdrucken worden gemaakt, dan is plaatsing in een repro-ruimte en bronafzuiging nodig (aldus Arbo-informatieblad nr. 7: kantoren).

Naast luchtverversing is het ook belangrijk om de werkplek regelmatig te reinigen. Een schone werkplek verbetert de luchtkwaliteit. Neem daarom de volgende maatregelen:

- Zorg ervoor dat de werkplek regelmatig wordt schoongemaakt.
- Hou het bureau zo leeg mogelijk (*clean desk policy*) zodat stof afgenomen kan worden.
- Maak gebruik van dichte kasten.
- Gebruik gladde vloerbedekking die makkelijk te reinigen is.

6.5 Licht

In bijna elk beroep is licht een noodzakelijke voorwaarde voor het goed uitvoeren van het werk. Voldoende licht zorgt ervoor dat we zien wat we doen en voorkomt daarmee onnodige ongelukken.

Daglicht

De positieve effecten van licht gelden met name voor daglicht. Door de draaiing van de aarde wisselt daglicht voortdurende in intensiteit, richting en kleur, wat stimulerend werkt voor het bioritme. Ook het contact met de buitenwereld is bij daglicht een belangrijk voordeel.

Daglicht heeft soms ook nadelen. Fel zonlicht kan hinderlijk zijn als je met een beeldscherm werkt. Het zorgt voor spiegelingen en maakt het scherm minder goed leesbaar.

Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor goede verlichting op het werk. In artikel 6.3 van het Arbobesluit staat:

- Arbeidsplaatsen en verbindingswegen zijn zodanig verlicht dat het aanwezige licht geen risico oplevert voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.
- Op arbeidsplaatsen komt, voor zover mogelijk, voldoende daglicht binnen en zijn voldoende voorzieningen voor kunstverlichting aanwezig.
- De voorzieningen voor kunstverlichting zijn zodanig aangebracht dat gevaar voor ongevallen is voorkomen.
- De voor kunstlicht gebruikte kleur mag de waarneming van de veiligheids- en gezondheidssignalering (bepaald bij of krachtens afdeling 2 van hoofdstuk 8) niet wijzigen of beïnvloeden.

Ook de wetgever vindt dus dat daglicht de voorkeur verdient. Artikel 6.4 voegt daaraan toe dat rechtstreeks invallend zonlicht voldoende moet kunnen worden geweerd.

Maatregelen voor voldoende licht op het werk

De volgende maatregelen zorgen ervoor dat werknemers voldoende licht op het werk hebben en er geen hinder van ondervinden, zoals mogelijk zou kunnen zijn bij te veel licht, tegenlicht of stroboscopen:

- Plaats werkplekken dicht bij het raam als er klachten over te weinig licht zijn en plaats ze verder van het raam af als er juist klachten zijn over spiegeling en verblinding door te veel daglicht.
- Stel beeldschermwerkplekken zo op dat de kijkrichting parallel is aan het raam. Hierdoor kijkt men niet tegen het daglicht in (als het gezicht richting het raam gekeerd is) en valt het daglicht niet op het scherm (als de rug richting het raam gekeerd is).
- Zorg in geval van beeldschermwerk voor geschikte zonwering die spiegelen daglicht kan tegenhouden. Voorbeelden zijn zonneschermen, jaloezieën en getint glas.
- Zijn partijen niet goed te lezen, dan een lessenaarslampje plaatsen.

Noodverlichting

Aparte aandacht wordt er in de wet besteed aan noodverlichting. Arbobesluit 3.7 stelt dat "de vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de verlichting slecht zichtbaar zijn, zijn voorzien van een adequate noodverlichting". Artikel 3.9 vereist ook goede noodverlichting bij bedrijven waarbij het uitvallen van licht op de werkplek zelf voor gevaren kan zorgen. Als noodverlichting niet mogelijk is, moeten de werknemers beschikken over individuele verlichting.

HOOFDSTUK 7. PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

7.1 Risicobeoordeling

Het is de plicht van de werkgever om op basis van de risico-inventarisatie met betrekking tot de psychosociale belasting de nodige preventiemaatregelen te treffen, voorlichting te geven en te bevorderen dat medewerkers zich veilig voelen om melding omtrent één van de onderstaande punten te doen. conform Arbowet art. 3 en Arbobesluit afdeling 4, artikel 2.15.

De werknemer wordt ook door het Burgerlijk Wetboek artikel 7:658 impliciet beschermd tegen agressie en de Algemene wet gelijke behandeling. Werknemers kunnen altijd een klacht indienen bij politie of het College voor Rechten van de mens.

Willen medewerkers niet bij de werkgever aangifte doen, dan kunnen zij een klachtenformulier downloaden op de website van het College voor de rechten van de Mens. (www.mensenrechten.nl)

Tevens is er een meldpunt bij Mores. Dit meldpunt en de vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk. Het meldpunt is geïnitieerd door verschillende organisaties in de podiumkunsten-, film- en televisiesector en is voor iedereen die werkzaam is in deze sectoren.

Onder Psychosociale Arbeidsbelasting verstaan we;

- Discriminatie
- Agressie en intimidatie
- Seksuele intimidatie
- Pesten op het werk

Bij al deze onderwerpen is het noodzakelijk dat je de AVG goed blijft volgen. Het vastleggen van persoonsgegevens of medische gegevens is niet altijd rechtmatig.

7.2 Discriminatie

Het wetboek verbiedt discriminatie. Het is in de grondwet verankerd. Meer dan de helft van de klachten omtrent discriminatie heeft te maken met arbeid. Sinds 2008 is discriminatie ook opgenomen in de Arbowet.

Geef als werkgever zelf het goede voorbeeld;

- Gebruik geen denigrerende advertentieteksten, dus niet “starters”
- Sluit op voorhand sollicitanten niet uit omdat ze geen verblijf- en werkvergunning hebben.
- Behandel sollicitaties anoniem. Haal naam, leeftijd etc. weg bij beoordeling
- Laat werknemers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt

7.3 Agressie en intimidatie

Van agressie en intimidatie is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar ook door buitenstaanders (klanten, patiënten). Voor beide situaties geldt dat de werkgever maatregelen moet treffen om ze te voorkomen.

7.4 Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de

werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Werkgevers zijn verplicht om alle vormen van seksuele intimidatie te voorkomen, en als dat niet mogelijk is, in ieder geval zoveel mogelijk te beperken. Seksuele intimidatie op het werk kan ernstige gevolgen hebben. Voor het slachtoffer zelf, maar ook voor zijn of haar directe omgeving, maar ook voor de organisatie zelf.

7.5 Pesten

Uitgangspunt is dat als iemand iets als pesten ervaart, er iets gedaan moet worden. Iedereen moet zich veilig kunnen voelen op zijn werk. Door het gedrag bespreekbaar te maken worden collega's zich bewust van het effect. Meestal is dit genoeg om het gedrag te laten stoppen.

De Wegwijzer Pesten van TNO is een goede richtlijn.

7.6 Plan van aanpak

De werkgever moet op het gebied van bovenstaande onderdelen;

- de werknemers laten weten dat agressie, intimidatie en pesten onder geen enkele voorwaarde geaccepteerd wordt;
- duidelijk aangeven wat het beleid is met duidelijke sancties;
- een protocol opstellen en ernaar handelen en sancties uitvoeren;
- een (interne) en/of een externe vertrouwenspersoon aanstellen;
- een klachtenreglement opstellen;
- de daders aanspreken op hun gedrag;
- voorvallen rapporteren;
- zorgen dat de risicovolle werkplekken afgeschermd zijn (receptie);
- behandel een melding zeer vertrouwelijk.

Stel een beleid op (in samenwerking met de ondernemingsraad) waarin duidelijke sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding.

In de Wegwijzer Seksuele Intimidatie van TNO is voor slachtoffer, collega en leidinggevende een stappenplan te vinden dat kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

7.7 Werkdruk

Wat betreft de psychosociale problemen betekent dit dat aandacht besteed moet worden aan stressverschijnselen ten gevolge van werkdruk, zoals geïrriteerdheid, ontevredenheid, desinteresse, depressiviteit, angstgevoelens. Dergelijke verschijnselen zijn niet allemaal even ernstig, maar bij een hoge frequentie, duur en intensiteit kunnen ze leiden tot ernstige gevolgen en ziekte.

Op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt, spreekt men van werkdruk.

Werkdruk ontstaat vaak;

- Als de werknemer het werk niet binnen de gestelde tijd af kan krijgen of niet (meer) aan de gestelde eisen kan voldoen
 - Te weinig tijd
 - Hogere kwaliteitseisen
 - Onduidelijke of conflicterende eisen
 - Te zware verantwoordelijkheid
- De omstandigheden op het werk zorgen dat het werk niet uitgevoerd kan worden
 - Technische mankementen
 - Conflicten

- Reorganisaties
- Te weinig pauzes/vakantie/hersteltijd
- Persoonlijke situaties kunnen zorgen voor een verhoogde werkdruk
 - Moeilijk nee kunnen zeggen
 - Perfectionistisch
 - Problemen thuis

7.8 Overspannenheid en burn-out

Te veel stress op het werk kan leiden tot overspannenheid en burn-out. Het zijn de meest voorkomende beroepsziekten.

Overspannenheid impliceert dat er geen energiereserve meer aanwezig is. Overspannen mensen zijn vaak chronisch moe, gespannen, prikkelbaar, emotioneel labiel, hebben concentratieproblemen en slapen soms slecht. Het is het gevolg van een verstoord evenwicht tussen zaken die stress opleveren en het vermogen deze stress te verwerken.

Burn-out wordt veroorzaakt door een zeer langdurige (soms wel jarenlange) blootstelling aan te hoge werkstressoren, wat uiteindelijk een kloof veroorzaakt in de taakopdracht, de werkmotivatie en de arbeidssatisfactie. Burn-out en overspannenheid staan bovenaan in de lijst van beroepsziekten: het betreft 81% van de gerapporteerde psychische aandoeningen.

Aan stressverschijnselen kunnen zoals gezegd tal van oorzaken ten grondslag liggen. Op individueel (en deels ook collectief) niveau moet in concrete situaties nagegaan worden door welke beïnvloedbare factoren in de werksituatie ernstige/langdurige stressverschijnselen veroorzaakt worden en overigens hoe de werknemers kan leren beter om te gaan met de onvermijdelijke spanning van zijn beroep.

Op basis van de analyse van dreigende fysieke of psychosociale/werkdruk problemen moeten passende maatregelen worden genomen, een en ander in overleg met de individuele werknemer of werknemersvertegenwoordiging, gehoord de bedrijfsarts.

Oorzaken; Werk gebonden risico's die overspannenheid en burn-out kunnen veroorzaken zijn onder meer :

- hoge werkdruk;
- grote emotionele belasting;
- gebrek aan regelmogelijkheden (het werk niet zelf kunnen indelen);
- toekomst onzekerheid;
- arbeidsconflicten;
- werktijden;
- ingrijpende gebeurtenissen op het werk of thuis; en
- moeilijk te combineren taken thuis en op het werk.

7.9 Plan van aanpak

De aanpak van werkdruk vereist maatwerk. Je kunt het plan van aanpak niet beginnen met het kiezen van maatregelen, maar met het vaststellen van de problemen die er zijn. In eerste instantie kan er naar het collectief gekeken worden, maar vervolgens verdient ook de individuele medewerker aandacht.

Mogelijke aandachtspunten voor de kantooromgeving;

- Zorg voor duidelijke taakomschrijvingen/verwachtingen
- Geef ruimte in het regelen van eigen werk
- Zorg dat de werknemers voldoende opleiding/ervaring hebben, scholing krijgen
- Cursus timemanagement en assertiviteit
- Voldoende pauze
- Na drukke periode een rustige periode inlassen
- Een uitgebreider overzicht van technische en organisatorische maatregelen ter voorkoming van werkdruk is te vinden in het Kennisdossier Werkdruk van Arbokennisnet
Wat kunnen medewerkers zelf doen tegen werkdruk?
- Neem voldoende pauzes, ook als het lijkt dat daar geen tijd voor is.
- Zorg voor een goede planning van de werkzaamheden.
- Durf nee te zeggen. Niet elke klus hoeft altijd (direct) uitgevoerd te worden. Beperk overwerk zoveel mogelijk
- Vraag om hulp; collega's kunnen niet snel zien dat de werkdruk hoog is.
- Luister naar het eigen lichaam.

aandachtspunten voor orkest;

- Zorg dat leidinggevenden signalen herkennen.'
- Wissel zware producties af met een lichtere productie of vakantie week
- Probeer repetitietijd niet onnodig te verlengen
- Oproepbaar zijn en moeten instappen bij ziekte van collega's
- Impact van geluid kan bij een musicus spanning opleveren
- Onleesbare partijen leveren spanning op
- Klimaat
- Veiligheid
- Plaats op het podium, lessenaar indeling
- Gebrek aan autonomie, regelmogelijkheid

HOOFDSTUK 8 SPECIFIEKE DOELGROEPEN

8.1 Risicobeoordeling

Om risico's voor een zwangere werknemer en haar ongeboren kind te beperken, geldt een aantal wettelijke plichten (inclusief zorgplicht) en een aantal overige maatregelen. De werkgever is verplicht het werk voor de zwangere werkneemster zo te organiseren dat het geen schadelijke gevolgen heeft voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de werknemer zelf.

8.2 Plan van aanpak

De wet (artikel 1.42) schrijft de beheersmaatregelen voor en de volgorde waarin deze genomen moeten worden. Het gaat dan om de volgende punten:

- de risico's wegnemen binnen de eigen functie en de eigen werkplek. Hierin moet de arbeid hygiënische strategie gevolgd worden;
- aanpassing van het werk en/of aanpassing van de werk- en rusttijden;
 - beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder;
 - extra pauzes;
 - maximering van het aantal werkuren;
 - maximaal 10 uur arbeid per dienst en maximaal gemiddeld 45 uren per 16 weken;
 - gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan.
 - voldoende rustpauzes tijdens het werk wanneer de zwangere werkneemster staand werk verricht.
 - een geschikte, afsluitbare ruimte om te rusten (met bed of rustbank) of te kollen
 - Zorg dat het geluidsniveau niet boven de 80 dB(A) komt.
- ander werk;
- het tijdelijk vrijstellen van het verrichten van arbeid.

Een volgende van bovenstaande maatregelen mag pas genomen worden, als een eerdere maatregel niet uitgevoerd kan worden.

8.3 Plan van aanpak tijdens de lactatie

Artikel 3.48 van het Arbobesluit gaat over rustruimten voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie. Voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.

8.4 Voorlichting

De werkgever zorgt voor doeltreffende voorlichting over de risico's van de arbeid tijdens zwangerschap en lactatie en de maatregelen die zijn genomen om de risico's te voorkomen. De voorlichting vindt plaats binnen twee weken nadat de zwangere werknemer of werknemer tijdens de lactatie aan de werkgever heeft gemeld zwanger te zijn dan wel werkzaam te zijn tijdens de lactatie.

Belangrijke websites en artikelen

Arboportaal

www.arboportaal.nl

Deze website geeft omtrent vele arbeidsomstandigheden wettelijke informatie echter ook veel verwijzingen naar bruikbare websites.

Arbo online

www.arbo-online.nl

www.or-online.nl

Geluid

Belangrijkste onderzoek in de afgelopen jaren is dat van Remy Wenmaekers naar de relatie tussen plek van de musicus in het orkest en geluidsbelasting.

<https://stageacoustics.files.wordpress.com/2017/04/stage-acoustics-and-sound-exposure-remy-wenmaekers-phd-thesis-tue.pdf>

Voor aanvullende informatie over de geluidsproblematiek en de risico's van gehoorbeschadiging verwijzen we naar de brochure "Gezond musiceren".

<http://docplayer.nl/4125904-Gezond-musiceren-gezondheidsaspecten-voor-orkestmusicimuziekpedagogen-en-studenten-gezond-musiceren-1.html>

Ook de brochure "Gezond musiceren" bevat, ook informatie omtrent fysische aspecten.

Geluidswijzer is een overzicht van muziekstukken met het bijbehorende aantal dB's.

www.oorcheck.nl/gehoorschade/omgaan-met-schade en

www.oorcheck.nl/meer-weten/apps-links/

www.ser.nl/thema/gezondheid-en-preventie

www.beroepsziekten.nl/gehoorschade-bij-beroepsmusici

PSA

De brochure "Gezond Musiceren" bevat ook psychische aspecten.

Meldpunt : www.mores.online

Fysiek

Voor een overzicht van relevante literatuur verwijzen we naar Rapport "Gevaarlijk spel" (december 2006) van Marc Stotijn in opdracht van de BBC Arbopodium.

<http://www.muziekenzorg.nl/userfiles/files/KENNISBANK/Literatuurstudie/GEVAARLIJK%20SPEL-Literatuurstudie-Stotijn.pdf>

In dit rapport wordt een uitgebreid overzicht gegeven van onderzoek in binnen- en buitenland:

- naar algemene en instrument specifieke aandoeningen en blessures;
- preventieprogramma's.
- stoelen

In het rapport wordt aangegeven dat onderzoekers in toenemende mate van mening zijn en constateren, dat psychologische effecten van ergonomische en sociaal-organisatorische factoren een rol spelen bij het ontstaan en verergeren van aandoeningen en blessures.

Ook wordt geconstateerd dat de "stand van de wetenschap" geen hard en eenduidig beeld geeft van de problematiek in zijn vele facetten noch van de effectiviteit van mogelijke preventie maatregelen.